

Brochure n° 3064

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX

IDCC : 1177. – **Ouvriers**

IDCC : 1178. – **ETDAM**

IDCC : 1119. – **Cadres**

ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2006

SUR L'ABANDON DE LA RÉFÉRENCE AU POINT 100

NOR : *ASET0750083M*

IDCC : *1177, 1178, 1119*

Entre :

La chambre syndicale nationale des fabricants de chaux grasses et magnésiennes,

D'une part, et

La fédération de la céramique et des matériaux de construction CGT-FO ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

Le syndicat national de l'encadrement des industries de ciments, carrières et matériaux de construction (SICMA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à la réunion paritaire annuelle du 12 avril 2005, le principe de la suppression de la référence au point 100 pour le calcul des salaires minima a été entériné (art. 1^{er} de l'accord).

Les partenaires se sont engagés à réaliser la modification des articles des conventions collectives ouvriers, ETDAM et cadres faisant référence au point 100.

Les parties se sont réunies le 25 avril 2005, le 11 avril 2006 et le 8 novembre 2006 et se sont mises d'accord sur les 3 modifications suivantes :

**A. – Modification de la CCN du personnel ouvrier
de l'industrie de la chaux du 15 juin 1970**

I. – La rédaction de l'article 4 « Salaires » est supprimée et remplacée par la rédaction suivante :

Article 4

Salaires

1. Mode de calcul de la rémunération.

A chaque niveau de classification exprimé par un coefficient correspond un salaire mensuel minimum conventionnel.

A chaque niveau de classification exprimé par un coefficient correspond un salaire mensuel calculé en référence à la durée légale du travail à temps complet.

Les salaires mensuels minima intègrent, pour chaque coefficient, les primes anciennement intitulées « prime fixe » et « prime additionnelle », qui n'auront donc pas lieu de figurer en tant que telles sur les bulletins de salaire.

2. Salaire minimum.

Le salaire minimum garanti professionnel des ouvriers est égal au salaire minimum mensuel en vigueur pour le personnel classifié au point 130.

3. Rémunération mensualisée des heures normales.

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

Dans le cadre de l'horaire hebdomadaire légal, lors du passage au mois, il y aura donc lieu de payer 151,67 fois le salaire horaire (35 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois = 151,67).

4. Déduction des heures non travaillées.

Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative réglementaire ou conventionnelle, seront déduites conformément aux dispositions législatives.

5. Paiement des salaires.

La paie doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins 1 fois par mois dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

6. Modification des bases de la rémunération.

La grille des salaires minima conventionnels fait l'objet d'une négociation paritaire de branche annuelle.

II. – Le 1^{er} paragraphe de l'article 5 « Classification » est supprimé.

B. – Modification de la CCN du personnel ETDAM de l'industrie de la chaux du 15 juin 1970

I. – L'article 3 « Salaire minimum national professionnel » est supprimé.

II. – La rédaction de l'article 4 « Salaire mensuel de base » est supprimée et remplacée par la rédaction suivante :

Article 4

Salaire

1. Mode de calcul de la rémunération.

A chaque niveau de classification exprimé par un coefficient correspond un salaire annuel conventionnel calculé en référence à la durée légale du travail à temps complet.

Les salaires annuels minima intègrent, pour chaque coefficient, les primes anciennement intitulées « prime fixe » et « prime additionnelle » (qui n'auront donc pas lieu de figurer en tant que telles sur les bulletins de salaire), et prennent en compte les primes variables à caractère commercial pour le personnel qui en bénéficie, à l'exclusion de toute autre prime notamment :

- la gratification de fin d'année prévue à l'article 5 ;
- la prime annuelle de vacances prévue à l'article 16.IV ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 ;
- les éventuelles heures supplémentaires et leurs majorations ;
- les éventuelles majorations des dimanches, nuits et jours fériés ;
- les heures complémentaires (pour les salariés travaillant à temps partiel) ;
- les primes versées au titre de l'intéressement et la participation, de l'épargne salariale ;
- les indemnités versées en contrepartie de frais professionnels engagés par les salariés ;
- les sommes versées pour fin de contrat ;
- les primes, indemnités et gratifications prévues par la convention collective.

En tout état de cause, aucun ETDAM ne pourra, pour un temps complet, percevoir un salaire annuel inférieur au minimum conventionnel correspondant à son coefficient.

Enfin, il est précisé que, pour la vérification du respect du paiement du salaire annuel minimum conventionnel, l'éventuelle régularisation du salaire de l'année N, qui serait versée l'année N + 1, ne sera pas prise en compte pour l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel de l'année N + 1.

A la fin de chaque année civile, l'employeur doit vérifier que le montant total de la rémunération annuelle brute du salarié est au moins égale au minimum annuel conventionnel auquel il peut prétendre. A défaut, l'employeur doit procéder à une régularisation au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

2. Rémunération minimum.

La rémunération minimum garantie professionnelle du personnel ETDAM est égale à la rémunération annuelle minimum en vigueur pour le personnel classifié au 150.

3. Rémunération mensualisée des heures normales.

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

Dans le cadre de l'horaire hebdomadaire légal, lors du passage au mois, il y aura donc lieu de payer 151,67 fois le salaire horaire (35 heures multipliées par 12 mois divisées par 12 mois = 151,67).

4. Déduction des heures non travaillées.

Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative réglementaire ou conventionnelle, seront déduites conformément aux dispositions législatives.

5. Paiement des salaires.

La paie doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins 1 fois par mois dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

6. Modification des bases de la rémunération.

La grille des salaires minima conventionnels fait l'objet d'une négociation paritaire de branche annuelle.

C. – Modification de la CCN du personnel cadre de l'industrie de la chaux du 15 juin 1970

I. – La rédaction de l'article 4 « Détermination des appointements » est supprimée et remplacée par la rédaction suivante :

Article 4

Salaire

1. Mode de calcul de la rémunération.

A chaque niveau de classification exprimé par un coefficient correspond un salaire annuel calculé en référence à la durée légale du travail à temps complet.

Les salaires annuels minima prennent en compte, pour chaque coefficient, la rémunération des gardes et dépannages exceptionnels de l'encadrement usine ou toute autre prime à l'exception :

- de la gratification de fin d'année prévue à l'article 5 ;
- de la prime annuelle de vacances prévue à l'article 7.IV ;
- des éventuelles heures supplémentaires et leurs majorations ;
- des éventuelles majorations des dimanches, nuits et jours fériés ;
- des heures complémentaires (pour les salariés travaillant à temps partiel) ;
- des primes versées au titre de l'intéressement et la participation, de l'épargne salariale ;
- des indemnités versées en contrepartie de frais professionnels engagés par les salariés ;
- des sommes versées pour fin de contrat ;
- des primes, indemnités et gratifications prévues par la convention collective.

A la fin de chaque année civile, l'employeur doit vérifier que le montant total de la rémunération annuelle brute du salarié est au moins égale au minimum annuel conventionnel auquel il peut prétendre. A défaut, l'employeur doit procéder à une régularisation au plus tard à la fin du 1^{er} mois de l'année suivante.

Enfin, il est précisé que, pour la vérification du respect du paiement du salaire annuel minimum conventionnel, l'éventuelle régularisation du salaire de l'année N, qui serait versée l'année N + 1, ne sera pas prise en compte pour l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel de l'année N + 1.

2. Rémunération minimum.

La rémunération minimum garantie professionnelle du personnel cadre est égale à la rémunération annuelle minima en vigueur pour le personnel classifié au coefficient 260.

3. Paiement des salaires.

La paie doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins 1 fois par mois dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

4. Modification des bases de la rémunération.

La grille des salaires minima conventionnels fait l'objet d'une négociation paritaire de branche annuelle.

D. – Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui des conventions collectives nationales des industries de la fabrication de la chaux.

E. – Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

F. – Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement entrant dans le champ d'application du présent accord ne pourront comporter de clauses dérogeant de manière moins favorable aux salariés.

G. – Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

H. – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

I. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, en vue de son extension conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 novembre 2006.

(Suivent les signatures.)